

イギリスの公的年金制度における女性の取り扱い⁽¹⁾

—保険料負担と年金分割を中心に—

丸 山 桂

1. はじめに

少子・高齢化の進展は、社会保障制度，なかでも若年者から高齢者への世代間移転で運営される年金制度に深刻な影響を及ぼしている。世代間の公平性の確保は，常に年金制度の主要な問題点であり続けているが，近年は世代内の公平性もまた焦眉の課題となっている。

特に，女性の社会進出による影響，働き方の多様化とともに，1985年に導入された基礎年金制度をめぐる費用負担問題（国民年金の第3号被保険者制度）⁽²⁾は，世代内の公平性，つまり女性の働き方や世帯類型によって年金制度における取り扱いが異なるという，世代内の公平性の問題としてずっと議論されつづけてきた。厚生労働省は，2000年に「女性のライフスタイルの変化等に対等した年金のあり方に関する年金検討会」を設置し，2004年年金改革で決着をつける見通しでいる。

本論は，イギリスの年金制度における女性の取り扱いについて，歴史的経緯と現行制度を整理することを目的としている。イギリスを取り上げるのは，世界でもっとも早く福祉国家を築いた国であるだけでなく，日本と類似した2階建ての，社会保険方式の公的年金制度を運営する国であるためである。特に，本論文では既婚女性の費用負担問題と，離婚時の年金分割制度について焦点をあて，分析を行うこととする。

II. イギリスの公的年金制度における女性の位置付け

1. 拠出制年金の導入

イギリスの公的年金は、1908年に制定された老齢年金法（Old Age Pension Act）に始まる。当時の年金は無拠出制をとり、70歳以上の高齢者に対し、資力調査の上、満額で週5シリングの年金を支給していた。しかし、急速な高齢化の進展やインフレ対応、資力調査の緩和などが求められ、1925年に寡婦・孤児・老齢拠出年金法（Widows', Orphans, and Old Age Contributory Pension Act）が制定され、拠出制年金が導入された。

保険料負担は、男子の強制被保険者の場合、週あたり拠出額を労使各4.5ペンスとし、女子被保険者は被用者2ペンス、使用者2.5ペンスを負担するとされた。この後、人口高齢化の影響によって、10年ごとに男子1ペンス、女子1/2ペンスの割合で保険料は引き上げられていく。

寡婦・孤児・老齢拠出年金法では、無拠出制年金制度では受給開始年齢に達しない60歳から69歳の高齢者の大多数が、救貧生活を余儀なくされる現実を考慮し、受給開始年齢を従来の70歳から65歳に引き下げた⁽³⁾。ただし、拠出制年金は65～70歳まで支給されるとし、それ以後は無拠出制に移ることになっていた。

資力調査は廃止され、老齢年金の受給者（通常年金の受給開始年齢に達する5年間の拠出が条件）には、一律0.5ポンドを支給し、寡婦および児童に対する年金は104回の拠出を条件に、週10シリング、児童については第1子には5シリングと第2子以下は1人につき週3シリングの給付を行った。母のいない孤児に対しては、1人につき週7シリング6ペンスの年金を支給した。

寡婦・孤児に対する取り扱いは、通常の高齢年金よりもかなり寛大な措置がなされた。孤児と幼少の子どもに配慮が必要な寡婦に、週10シリングの給付は年金財政を逼迫させるのではないかという危惧は、制度創設前に大きな問題となった。しかし、政府が基礎としたアンダーソン委員会の報告では、若い寡婦の再婚率は非常に高く、財政負担はそれほど大きくならないとの判

断と、ひとたび夫が拠出して、年金の支払いを拒絶することは困難との判断があり、寛大な改正が実現した⁽⁴⁾。そして、年金の支給は、生涯または再婚するまで続き、家族や年齢、労働や健康状態などの状況にかかわらず、継続された。

その後、1926年1月4日から、制度が1926年以前に実施されていた場合に、拠出年金の受給資格が発生したと思われ、それを証明することができた者には、無拠出の寡婦年金を支給する措置がなされた。ただし、末子が14歳に達して6ヶ月経過した時点で、支給をうち切るという厳格な支給期間の制限が設けられていた。1929年にはこの規定は改正され、1926年1月4日以前に死亡した夫がかつて保険の適用を受けていた場合には、寡婦の年金支給開始年齢を55歳に引き下げる措置を行った。

女性が被保険者として、年金制度の加入が認められたのは、1937年の年金法の改正からである。対象が低所得者までに拡大されたため、自営業者などにも加入の道が開かれた。また、健康保険と年金保険が分離されたため、被保険者は自身のニーズに合致した保険に加入することが可能になり、既婚女性ははじめて年金の任意拠出者となったのである。

さらに、1940年の老齢・寡婦年金法では、女性のみ支給開始年齢を65歳から60歳に引き下げる措置を行った⁽⁵⁾。対象は、自身で保険料を納めた女性被保険者だけでなく、65歳に達した男子被保険者の妻に対して、週10シリングの老齢年金を支給することになった。

女性のみを支給開始年齢の引き下げによって、男女の拠出額の見直しも行われた。男女の拠出額に格差をつける措置は、拠出性の年金制度が導入された時点から続いていたが、男女の給付内容の差を考慮し、年金数理的な根拠をもって決定されていた。この根拠については、以下のように説明されている。

「労働年齢を通じて被保険者であった女子は自分自身の老齢年金の財源を支払うが、妻や寡婦の年金の一般的費用には拠出しないことにして、女子被保険者の拠出額をきめたのである。これに対応して、男子被保険者の拠出額は、自分自身の年金の費用と、さらに妻や寡婦の給付費用のうち、結婚した

女子被保険者の結婚前の拠出や被用者である妻とその使用者の拠出（適用免除を選択するときは後者のみ）によってまかなわれない部分を、支払うように定めたのである」⁽⁶⁾。

また、最終拠出額が数理保険料全額の約90%（男子被保険者90%強，女子被保険者90%弱）⁽⁷⁾に相当するように，設計されているため，女子のみの支給開始年齢の引き下げは，男子被保険者は2ペンス，女子被保険者は3ペンス拠出額を引き上げることとなった。

2. ベヴァリッジ報告

戦後のイギリスのみならず，世界の多くの国々の社会保障制度の基礎を作ったのが，1942年に発表された W. H. ベヴァリッジによる「社会保険および関連サービス」（以下，ベヴァリッジ報告）である。本報告書では，既存制度の問題点を整理し，「社会保障」の範囲を明確化し，社会保険と任意保険で構成されるべきという構想が示されている。

ここで，彼は社会保障の範囲を失業，疾病，老齢，扶養の喪失，出生，死亡および結婚などの関連する所得保障と定義している。また，社会保険の適用区分を被保険者の職域に応じて，第Ⅰ種（被用者），第Ⅱ種（自営業者などの第Ⅰ種に属さない被保険者），第Ⅲ種（既婚女性），第Ⅳ種（その他の労働年利にある者），第Ⅴ種（労働年齢に達しない者），第Ⅵ種（労働年齢をすぎた退職者）と6つに分類し，年金保険は，第Ⅰ種から第Ⅳ種までの被保険者が加入すると想定した。なかでも，既婚女性のカテゴリーを創設し，その就労の有無にかかわらず同一に取り扱っている点が特徴である。彼は，第Ⅲ種の既婚女性は，結婚と同時に，主婦保険証券により保険に加入し，結婚一時金，出産給付および出産一時金，寡婦給付，保護者給付，別居給付が支給されるものとした。

ベヴァリッジは，既婚女性の多くは結婚を契機に，有給労働に従事しないと想定していた。既婚女性の場合は，雇用その他有給の職業に従事しているとしても，単身女子とは以下の2点で異なる存在であるとした。第1に，既婚女性の所得は出産によって中断されがちである。国家的な利益という見地

からすると、出産による所得の中断はできるだけ補填することが大切である。第2に、既婚女性の得る賃金は、あくまでも夫の補助的収入にすぎず、社会保険は独身女性と同じに扱う必要はないと考えていた。また、児童手当の充実によって、将来は既婚女性の労働は減少すると想定していた⁽⁸⁾。

その結果、既婚女性と男性は、社会保険の給付を同様に扱う必要はないと考えられ、失業給付や労働不能給付に制限を加える一方で、女性のみの給付も別途想定した。彼は、結婚にともなうニードについて以下のように述べている。

「結婚すれば、女子は誰でも新たな資格者となり、新しい権利を得るが、結婚前に拠出した保険料に関して失業給付もしくは労働不能給付に対する請求権を結婚後も継続することはできない。新たに獲得した権利のうち、結婚一時金および出産一時金に関しては、すべての既婚女子に適用される。また、婚姻が継続している間は、女子はすべて夫の支払った保険料により老齢年金の受給資格をもつ。新たな権利のうち、夫の失業もしくは労働不能による給付の分与に関するものは、既婚の女子で収入のある仕事に従事していない者にのみ適用される。新たな権利のうち、出産一時金に加給される出産給付に関するものは、既婚の女子で収入のある仕事に従事している者のみ適用される。請求権のうちには、夫の死亡もしくは離婚もしくはその他の形態の別居により婚姻関係が終わった場合にのみ生ずるものがある。最後に、結婚に対する規定と関連して、未婚のまま妻として生活している者の問題を考慮しなければならない」⁽⁹⁾

ここでの既婚女性は、夫に扶養され、夫の保険料拠出に付随した年金資格をもつ存在であると考えられている。また、離婚を社会保険のリスクととらえている点が特徴である。ベヴァリッジは、婚姻／主婦と、有償労働の所得保障の関係を同じようにとらえていた。つまり、女性にとって婚姻の終わり（離婚もしくは夫の死亡）は、失業と同様に収入が途絶えることであり、寡婦給付だけでなく、離婚給付も社会保険のリスクとして必要であると考えていた⁽¹⁰⁾。しかし、その後の社会保険制度では、寡婦給付は採用されたが、離婚給付は実施にいたらなかった。社会保険のリスクは個々人の故意で発生

するリスクであってはならないという原則に照らし合わせると、離婚のリスクは恣意的に発生するという理由で社会保険制度から除外されたのである。

当時、既婚女性は総人口の20%相当いたが、雇用契約によって働いている場合でも、収入のある仕事に従事している主婦は、第Ⅰ種または第Ⅱ種の通常の労働者のような保険料負担をするか、適用免除を受けて自分の保険料を支払わないで働くかの選択ができるとされた。保険料負担は、週あたりの定額負担で、性および年齢に応じて格差を設け、同じ年齢であっても女性は男性の7割程度の保険料拠出が適当であるとされた。

退職後の年金は、単身であれば男女を問わず同額とされたが、既婚女性で保険料の適用免除を受けたものは、夫が退職したときに、共同年金の分与を受けべきであると考えられた。つまり、社会保障制度の給付は世帯（夫）を基本単位とし、妻は夫に付随した権利のみを与えられる存在と考えられていた。保険料の負担をしない場合には、失業給付と労働不能給付が制限された。

3. 1946年年金法

結局、1946年8月にベヴァリッジ報告の考えを反映した新国民保険制度が制定された。国民保険制度では、国民に最低限の生活保障水準をうたい、さらに社会保険給付は退職を条件として支給されることになった⁽¹¹⁾。支給開始年齢は、完全に退職していることを条件に、男性65歳、女性60歳とされた。ただし、男性70歳、女性65歳に達した場合は、就労、所得とは無条件に支給された。支給額は、単身者の場合、週26シリング、夫婦で42シリング（単身者26シリング＋夫の記録による給付16シリング）とされ、夫婦の給付水準は単身者の2倍ではなく、単身者の1.6倍程度とされた。この水準は、ベヴァリッジが当時の専門家の意見をふまえ、最低生活水準を世帯類型ごとに推計した結果に基づいたものである。財政方式は、社会保険方式を採用しているが、保険料の拠出と給付額が明確に対応してはいないことが特徴である。

保険料拠出は、以前の年金制度と同様、定額保険料が採用され、被保険者

を第Ⅰ種の被用者、第Ⅱ種の自営業者、第Ⅲ種の無業者に分類し、被用者、使用者、国庫負担の3者で負担された。第Ⅰ種の18歳を超える男子の本人負担は、週4シリング7ペンス、女子は3シリング7ペンスで、使用者は男子3シリング10ペンス、女子は3シリング、国庫負担は2シリング1ペンス、1シリング7ペンスとされた⁽¹²⁾。

既婚女性は、男性とは別のカテゴリーに分類された。既婚で就労している女性は、無業者として減額保険料（3シリング8ペンス）の負担で、老後は夫の年金権に付随する年金を受給するか、男性と同様の保険料負担をし、自身の年金権で老後の生活を送るかの二者択一の選択が認められていた⁽¹³⁾。既婚で働いている女性は、減額の保険料負担を選択した場合には、別立ての保険料となっている産業傷害保険に加入する必要があったが、失業給付も産業傷害給付も男性よりきわめて低い給付水準とされた。男性が失業した場合には、被扶養の妻や子供の数に応じて失業給付の加算が認められたが、女性の場合は世帯の主たる稼ぎ手ではないという理由で、加算が認められないばかりでなく、給付水準も男性より低く設定された。また、既婚女性が自らの年金権を得るには、男性同様の保険料拠出歴が求められるだけでなく、“half test”と呼ばれる、結婚から年金受給開始年齢である60歳までの期間の少なくとも2分の1について、保険料拠出がないと、自身の年金を受給できないという規定があった。つまり、既婚女性は自身で保険料拠出をしても、half testの条件を満たさなければ、自身の保険料はいわば掛け捨ての状態になり、夫の権利に付随した年金のみ受給することになる。こうした制度は、2重、3重の給付条件は、既婚女性の国民保険加入インセンティブをそぐことになった⁽¹⁴⁾。

4. 1975年年金制度以後

均一拠出均一給付の体系をとる年金制度も、インフレによる給付金の目減りや高齢化の進展によって、制度の変更を余儀なくされていた。労働党政権によって、1975年社会保障法が成立（1978年実施）し、年金制度は大きな転換期を迎えた。年金制度の構造は、均一給付の基礎年金部分（Basic compo-

ment pension) と、所得比例の付加年金 (Additional component pension) の 2 層構造になり、拠出は所得の上限と下限によって制限があるものの、所得比例によって負担されることになった。

既婚女性の保険料負担についても、「それが女子に男子と完全な平等を享受せしめるために与える権利」⁽¹⁵⁾であると公的に宣言されていたため、原則として、1975年以後に就労している既婚女性は所得最下限以上あれば、男性と同率の保険料負担をすることになった。しかし、急激な制度変更は、女性からの反発を招きかねないという理由から、既婚女性と寡婦については、従来の減額保険料負担 (3.5%) か、満額の保険料負担 (5.5%) かを選択することを認める道をつくった⁽¹⁶⁾。この保険料負担については、一度満額の保険料負担を選択すると、再び減額保険料負担に変更することはできない。

当時の既婚女性労働者500万人のうち、男性同様の保険料負担で年金に加入した者は120万人程度であったという⁽¹⁷⁾。その後、労働市場を退出はしたが、これまで男性と同様の保険料を納めてきた女性に、任意加入の道を開き、老後に完全な年金を受給できる措置をとったため、1975年には20万人の女性が任意拠出したという。

基礎年金の老齢給付は、退職後男性65歳、女性60歳に到達した場合に、単身者は週定額の年金が支給された⁽¹⁸⁾。扶養家族としての妻のある男子労働者の老齢年金は60%増額された。同時に、half test は廃止され、既婚女性は自身の年金権がある場合には、夫の被扶養配偶者としての年金と全額併給することはできなくなったが、自身の年金権による年金額が夫の老齢年金の60%相当に満たない場合には、自身の年金と夫に付随する年金を、60%相当まで併給することは認められた。

2 階部分の給付は、20年以上働く人に対し、もっともよい所得20年を基準として、給付額が決定された⁽¹⁹⁾。1 階、2 階双方ともインフレスライド、賃金スライドの配慮がなされた。

今改正では、女性の保険料負担が増えることに配慮し、新たに Home Responsibilities Protection が創設された。この規定は、16歳以下の子どもの育児や、障害者などの要介護者の世話のために、無収入あるいは National

Insurance の保険料を支払えないほど賃金が低額になった期間について、最大20年まで年金の資格期間に算定するという規定である。それぞれ、児童給付、疾病障害給付を受給していることが条件とされ、現行制度における満額の基礎年金を受給するために必要な拠出期間、男性44年、女性39年を最大22年、20年にまで引き下げることができる規定である⁽²⁰⁾。これによって、老齢年金を満額受給するための拠出期間が大幅に短縮されることになり、育児や介護などの責任を担う女性の老後の所得保障に配慮することとなった⁽²¹⁾。

加えて、寡婦年金についても改善がなされた。1978年以前の60歳以下の寡婦は、均一年金の寡婦給付は受給できたが、所得比例拠出に基づいた付加年金はなかった。60歳に達した後は、夫の所得比例拠出年金の50%の付加年金を受給できた。今改正により、寡婦は60歳から寡婦年金と、自身の年金がある場合には、基本額を超える部分の25%に相当する額を受給できるようになった。また、50歳を越える場合には、満額年金が支払われ、40～50歳の間は、子の年齢や所得に応じて減額された所得比例年金を受給することになった。

1990年代に入ると、イギリスではいわゆる女性の労働力率はM字型ではなくなり、結婚や出産後も働き続ける女性が多数を占めることになった。年金の保険料負担では、女性の減額保険料率は3.5%前後（2001/02で3.8%、通常の保険料率は10%）であったが、女性の賃金は低く、ほとんどが満額の保険料を払っても、減額保険料と大きな差がなかったことと、他の優遇措置を考慮して、ほとんどの女性は満額の保険料負担を選択する人が多くなった⁽²²⁾。

5. 男女平等の取り扱いと EC 指令

このように、1975年の改革以後、女性の年金保険料負担については、大きな変革はない。しかし、男女の支給開始年齢の差は課題として残された。女性は男性より相対的に長生きするにもかかわらず、支給開始年齢が男性より5歳若い60歳であることは、当時から重要な論点であった。

アレン卿（Lord Allen）のもとの職域委員会による『職域年金制度における男子と女子の平等な地位』と題する報告書では、男女の支給開始年齢に差があるべきではないとしたが、国の運営する国民年金の男女平等が達成されていない現状で、職域年金に男女平等を求めることは滑稽なことになっていた。当時の社会サービス担当大臣であるエナルス（David Ennals）は、平等機会委員会（The Equal Opportunities Commission）にこの問題を諮り、同委員会は1977年『性の平等と年金年齢』を提出した。報告書は、平等な機会は男女の平等な退職年齢を前提にすべきという立場を貫いた。1977年9月には、全国年金基金協会が『退職年齢の平等化へむけて』（Towards Equality in Retirement Ages）を公表し、退職年齢は男女平等であるべきとし、女性の退職年齢を65歳に引き上げるか、両性の退職年齢を中間にそろえるべきとの考えを示した。

このころ、時を同じくして、ECでの社会保障制度における男女平等の達成が共通論点となっていた。1978年12月に制定された「社会保障制度における男女の平等原則の漸進的实施に関する EC79/7 理事会指令」とこれに関する一連の EC 判例が、社会保障制度における男女平等を一層後押しすることになった。これによって、社会保障における男女平等政策が EC, EU レベルで進められ、各国は本指令に違反する国内の法規定・行政慣行を存続させることは許されなくなった。

しかし、除外規定も多く残されていた。その1つが老齢年金の受給開始年齢の決定であった。実際、イギリスの支給開始年齢の男女差が、EC 指令に抵触すると、EC 裁判所に提訴されたが、この男女差は「必然的かつ客観的に結びつくもの」とされ、除外事項にあたるとされた。

現在、高齢化の進むイギリスでは、2020年には高齢化対策として基礎年金部分の男女の支給開始年齢を65歳に同一にする措置がとられている。男女間で支給開始年齢の差を解消する動きは、各国で実施されている。

Ⅲ．離婚時の年金分割の導入

20世紀の半ばすぎから多くの国で、離婚率が上昇した。離婚と女性の貧困

問題は、多くの研究で明らかにされてきたが、その理由の1つが、離婚した女性が自身の年金権をもたない場合、無年金に陥る可能性があることである。老後の経済的な理由ゆえに、離婚に踏み切れない女性を生み出す要因にもなっている。日本の公的年金においては、夫と死別した女性には、遺族年金が支給されるなどの手厚い保護がされるが、離別の場合には特段の措置はとられていない。特に、婚姻期間中は、第3号被保険者として保険料負担を求められずに老後の基礎年金を受給できた専業主婦にとって、ひとたび離別すると、収入がないにもかかわらず、自身で保険料を負担しないと、年金受給権が得られないという制度になっている。

こうした問題に対処するために、最近「離婚時の年金分割」を実施する国が多くなってきた。結婚している間に夫婦が得た年金受給権を離婚時に分割するというものである。カナダやドイツでは古くから導入されていたが、最近ではイギリス、アイルランド、南アフリカにも導入されている⁽²³⁾。

この制度は、家庭内での妻の無償労働（家事労働、育児、介護など）をどう経済的に評価するという問題ともあいまって注目を集めている。

イギリスにおける離婚時の年金分割の方法は、基礎年金部分とその他の所得比例部分、（2階部分、個人年金、企業年金など）で取り扱いが異なる。

1. 基礎年金

基礎年金部分については、離婚の際に、年金分割をするのではなく、保険料納付記録のよい方の配偶者の記録を、前配偶者の記録に移し替える措置がとられている。この手続きは、保険料記録の低い配偶者、社会保障省に離婚による保険料記録の移し替えを請求することで行われる。ほとんどの場合は、夫の保険料記録が妻の保険料記録に移し替えられる。このとき、夫の年金記録は何も影響を受けず、2人の年金記録が全く同一になる。また、移転される記録は、婚姻期間中だけでなく、離婚時までの生涯の記録が対象となる。

離婚によって新しい保険料記録を利用する配偶者が、再婚する場合には、保険料記録は離婚前にもう一度戻ることになる。これは、再婚後は新しい配

偶者の保険料記録を利用すべきであると考えられているためである。

このように、離婚すると元の配偶者の年金記録をすべて利用することができる制度の根拠は、これまで一度も明白にされていない⁽²⁴⁾。根拠として考えられるのは、イギリスの公的年金制度では、これまでも保険料負担のない被扶養配偶者にも年金の給付を行ってきた。社会保険の原理では給付と負担の対応が明確であることを求められるが、イギリスの社会保険の給付はニーズに基づいた給付、つまり福祉給付的な要素が強いことも背景にあるのではないだろうか。

また、イングランドの家族法における離婚の負担については、1973年法第25条では、離婚破綻前の経済的地位の確保を謳う内容となっている。すなわち、夫婦が離婚した後も、夫は別れた妻の生涯にわたる生活保障が求められている。イギリスの離婚時の年金分割が、寛大になされるのは、こうした考え方も背景にあるのではないだろうか。

2. 2階部分、個人年金など

基礎年金部分を除く年金については、1970年代より裁判所での離婚時の資産分割として、年金受給額も考慮した判決が下されてきた。2000年12月1日からは、離婚時に基礎年金を除くすべての年金（個人年金や企業年金も含む）について、年金受給権を分割する制度が設けられた。

現在、イギリスの年金分割の方法は、①set off、②earmarking orders、③pension sharing（新制度）の3つがある⁽²⁵⁾。それぞれの制度について以下、みていこう。

①set offとは、イギリスの離婚時の年金分割の根拠となる1973年に施行された、Matrimonial Causes Act (MCA 73) のsection 25(h)に基づく方法である。Set offとは、離婚時の裁判または当事者の話し合いで、資産分割をする際に、それぞれの将来の年金受給額を試算とみなし、年金分割に相当する額を他の資産におきかえて、分割する方法である。この分割は、必ずしも50：50ではなく、当事者の話し合いか、裁判によって決定される。

②earmarking とは、1995年の年金法に基づく方法で、スコットランド以外のイングランドで1996年7月1日以後の離婚した夫婦が利用できる。この方法は、(a)将来の年金額の支払い請求（支払額の%か、金額による請求：スコットランドを除く）、(b)非課税の一時金のどちらかを選択、の2種類がある。

ただし、earmarking は、金額を提示した支払いの場合は、インフレの対応ができず、将来の受給額の価値が下がる可能性があること、元の配偶者が支給開始年齢の繰り下げをした場合、期待する年金支払額が低くなる可能性があること、また元の配偶者が死亡した場合（支給開始年齢前でも、年金受給開始後でも）、年金の支給がうち切られるため、元の配偶者がある程度の長寿であることが必要であるなどの問題点があった。政府は、earmarking の導入は、clean break のためであると強調していたが、現実には常に分かれた配偶者の居住や職歴などの生活面の変化を常に気にかけている必要があり、数多くの問題点が指摘されていた。

また、earmarking の対象となる期間は、婚姻期間に限定されず、離婚時までのすべての期間に適用される。配偶者が再婚した場合でも、記録が解消されることはない。

③2000年12月1日より導入された、pension sharing は、1999年 Welfare Reform and Pension Act を根拠としている。この日以後の離婚は、pension sharing を1つの選択肢として利用できる。本制度は、離婚時に同一の年金制度内での、夫婦間での年金受給権の分割を可能にするもので、分割割合は、当事者の話し合いもしくは裁判によって決められる。制度の加入者が死亡しても、年金分割は継続され、また年金分割を受け取っている配偶者が死亡した場合でも、再婚者がいれば、その者に死亡給付が支払われる。寡婦(夫)給付は支給されない。また、当事者がそれぞれ再婚した場合でも、離婚した元の配偶者に分割された年金は何ら影響を受けない。pension sharing を選択すると、裁判所によって決められた年金の持ち分は完全に離婚した年金権となる。

分割に伴う年金権の記録管理は、職域年金については年金基金が、

SERPS や State Second State Pension といった 2 階部分の公的年金については、社会保障省が管理し、裁判所の指示にしたがって、夫婦間の分割が行われる。

現在、離婚した夫婦の年金分割は、3 つの選択肢があることになる。それぞれの併用については、以下のようなルールがある⁽²⁶⁾。

set off + earmarking ○

set off + pension sharing ○

earmarking + pension sharing ×

set off + earmarking + pension sharing ×

イギリスの年金分割は、婚姻期間に限らない幅広い期間を対象とする。一般に年金分割によって年金受給額が下がるのは男性であり、男性は離婚を繰り返せば繰り返すほど、将来の年金受給額が下がることになる。スコットランドでは、Family Law が異なるため、対象期間は婚姻期間に限定した取り扱いをしている。イングランドでの分割対象の年金（財産）は、婚姻期間に限定されないが、スコットランドでは、分割対象の年金（財産）は、婚姻期間のみに限定される。そのため、イングランドでは複雑な年金記録管理が必要とされている。いずれにしても、英国における年金分割の目的は、女性の年金権の確立が目的であった⁽²⁷⁾。

IV. おわりに

年金制度は、暗黙のうちにある家族像を前提として制度設計されている。イギリスもかつては、男性が外で働き、女性が家庭で家事、育児に専念するという性別役割分業に基づいた家族像が多数派であったため、そうした家族に便宜をはかるように年金制度が設計されていた。

しかし、戦後の女性の進出や離婚の増加など、現実の家族像は、ベヴァリッジ報告が発表された時点では到底想像しえなかったほど、多様化している。最後に、イギリスの年金改革から日本の年金制度への提言をまとめ、結びとしたい。

既婚女性、特に専業主婦の費用負担と給付について、日英比較すると、自

身の収入から保険料負担をしなければならない金額に差がある。日本は年間130万円以上であるが、イギリスは週7ポンドである。この水準は、1年を48週間とすると、年間約77万2,560円（1ポンド=185円）と日本の2分の1の年収で保険料負担が求められることになる。また、夫の権利に付随して受給できる年金額は、日本の場合は3号被保険者の届け出さえすれば、100%の基礎年金を受給できるのに対し、イギリスでは60%である。ここからも、日本の年金制度において、被扶養配偶者の費用負担がきわめて優遇されていることがわかる。

また、日本における離婚時の対応を見ると、被用者の離婚した妻は、老齢基礎年金しか受給できない。年金については、下級審で財産精算という観点から一時金の移転が認められた判例があるが、一時金と生涯にわたる年金分割とは性格が異なる。これまで、夫婦別産制と年金受給権の一身専属規定があるため、年金分割の実現可能性は低いとされてきた。しかし、イギリスも含め、諸外国の例を見る限り、夫婦財産制が必ずしも障害にならないことも明らかである。

いわゆるパートの130万円の壁⁽²⁸⁾を解消し、就労形態や婚姻に中立な制度であるためには、①基礎年金の費用は、国民全員が原則負担すべきである。②無業の専業主婦に自営業と同様な自主納付で保険料負担を求めることは、未納者・未加入者が生まれる可能性がある。その保険料は夫の被用者年金保険料に上乗せし、徴収すべきである（属性別保険料）。つまり、夫婦共働きの場合には、現在より低率の保険料で徴収し、専業主婦世帯は夫の保険料率に妻の基礎年金分を上乗せした保険料を徴収する方式である。③専業主婦の年金権の確立のために、年金分割を導入する。

今後、さらに急速な高齢化が進むことは明らかである。世代内の公平性の確保を怠ることは、年金不信をさらに拡大させることにつながる。高齢社会、家族像の多様化にみあった制度改革が必要である。

注

（1）本論は、平成12年度生活経済学会助成金研究，丸山 桂・駒村康平「女

性の年金に関する国際比較―遺族年金および年金分割を中心に―」の一部分に、加筆修正したものである。

- (2) 日本の公的年金制度における被保険者は、第1号被保険者（自営業）、第2号被保険者（被用者）、第3号被保険者（被用者の被扶養配偶者）と、職業、婚姻関係によって3種に分類されている。第3号被保険者は、独自の保険料負担をせずとも、老後に基礎年金を受給できる。その費用は、配偶者が加入する年金制度の被保険者（第2号被保険者）全体で負担されている。ダグラス＝有沢の法則にもあるように、専業主婦世帯は夫が高所得層が多く、その老後の年金を他の独身者や共働き世帯も含めた被保険者で負担することに、公平性の問題が指摘されている。
- (3) 1909年の王立救貧法委員会でウェッブ夫妻ら少数派は、これまで独立の生計を維持してきた人々が、救貧生活に甘んじなければならない現実を指摘している。また、1920年以來の恐慌と、高齢化の進展によって、高齢者の失業問題も社会問題となっていた。より安価な年金保険で、失業保険の財政手当をする必要にも迫られていた。（樫原朗（1980）『イギリス社会保障の史的研究Ⅱ』法律文化社 p. 157）
- (4) John Walley (1972) “Social Security : –Another British Failure ?” Gilbert Ibid. pp. 63–64
- (5) 1930年以降の不況の影響により、失業問題は社会問題であった。1937年の労働党の年金改革案には、年金は常勤の職を退いた者だけに支給すべきであるという案が入っている。年金は退職を条件に支給されるため、高齢者の引退が若年者の仕事の増加につながると考えたためである。当時の首相チェンバレンは、65歳以上の者の強制的な引退は熟練労働者が不足するという理由で反対した経緯がある（樫原（1980）pp. 185–186）。女性熟練労働者がほとんどいなかった社会を考慮すると、女性のみ年金支給開始年齢は可能な改正であったと推察できる。
- (6) Beveridge (1942) “Social Insurance and Allied Services” HM Stationary Office（邦訳 山田雄三監訳（1969）『社会保険および関連

サービス』至誠堂 p. 279)

- (7) 「法案の財政的措置についての政府アクチュアリー報告」 cmd. 6169
- (8) Beveridge (山田監訳) (1942) pp. 73-75
- (9) Beveridge (山田監訳) (1942) p. 203
- (10) Pascall, G (1997) "Social Policy : A New Feminist Analysis" p. 209
妻の責任によらない離婚は、結婚にともなうリスクの1つであり、彼女の生計費は国民扶助によるのではなく、夫の扶養義務でなされるべきであると、ベヴァリッジは主張している。(Beveridge p. 207)
- (11) 従来 of 制度の給付水準は、最低生活費を大きく下回り、高齢者といえども就労しなければ生活を維持できなかった。そのために、退職を条件としていなかったのである (R. W. B. Clarke (1947) "The Beveridge Report and After," edited by William A Robson, Social Security, p. 306)。しかし、1946年法は、老齢年齢で老後の生活がまかなえることを基本方針としていたため、退職を要件とした。また、週1ポンドの収入があれば、1シリングにつき年金を1シリング減額した。また、支給開始年齢を1年繰り下げると、週2シリングの年金増額がされた。
- (12) 第Ⅱ種、第Ⅲ種被保険者の保険料負担も、女子の保険料負担は男子より低額に設定された。これは、同額の保険料負担では、低賃金の女性に相対的に重い負担になるために配慮された。保険料負担額は、檜原 (1980) pp. 662-663を参照。
- (13) 既婚女性を雇用している使用者は、男性被保険者と同じ保険料負担をしなければならない。
- (14) フルの保険料拠出は結局40%程度にしかならなかったという。(Equal Opportunities Commission (1995) "Equalization of State Pension Ages : The Gender Impact" Research Discussion Series No. 10 pp. 4-5)
- (15) 檜原朗 (1988) 『イギリス社会保障の史的研究Ⅲ』法律文化社 p. 168。

- (16) このときの使用者側の保険料負担は、被保険者の保険料が、減額か満額かを問わず、同一であった。使用者側の女性労働者の保険料負担を低くすることが、男性より女性労働者の雇用増に寄与することを考慮し、同一とされたのである。当時の社会保障担当省の *Secretary of Minister* は既婚女性であり、女性も男性と同じ保険料を払うべきであると考えていたという。しかし、すでに減額保険料負担を選択してきた女性にとっては、今後の保険料負担が老後の年金受給のための資格期間を満たせず、あるいは夫の権利に付随する年金の方が高額になるかもしれないとの懸念から、選択制を導入したと説明されている。(社会保障省 OB Mr. William Birmingham からのヒアリングによる)。
- (17) 檜原 (1988) p. 169。減額保険料の場合は、疾病、失業、廃疾給付の適用がない。
- (18) 保険料負担は男女平等が達成されたが、支給開始年齢は達成されていない。
- (19) このいわゆる「最善の20年規則」の規定は、男性より女性により有利に働いたという。遺族の扱いも含めて、女性を優遇する年金制度であることが、アトキンソンなどに指摘されている。(大沢真理 (1999) 「社会保障政策—ジェンダー分析の試み—」毛利健三編著『現代イギリス社会政策史1945～1990』ミネルヴァ書房 p. 126)
- (20) 2020年4月6日からは、男女の支給開始年齢が65歳に統一されるため、男女とも最大22年になる。これを下回ると、減額年金を受給する。
- (21) 減額保険料を選択した者は、HRP を利用できない。
- (22) イギリスの *National Insurance* の保険料は、日本とは異なり、累進性をとっている。*Lower Earning Limit* (2001/02で週72ポンド) 以上かつ *Primary Threshold* (2001/02で87ポンド) までは、2%の保険料負担、それ以上について10%の保険料が課せられる。低賃金の女性にとっては、3.5%の保険料を払うより、2%分の保険料と *Primary Threshold* をほんの少し上回る分に10%保険料を支払えば、HRP の適用も受けられ、自身の老齢年金も受給できるメリットがあった。

- (23) カナダやドイツの年金分割は、離婚時に夫婦が婚姻期間中に得た年金受給権を等分に分割する仕組みをとっている。
- (24) Ropplewell (2000) “Pension Planning and Divorce” Institute of Financial Services CIB Publishing p. 42
- (25) 具体的な年金分割の計算方法については、Department of Social Security (2000) “Pension Sharing on Divorce and Nullity” が詳細に事例をあげている。
- (26) Ropplewell (2000) p. 146
- (27) 現時点では、制度導入直後ということもあり、pension sharing の利用は多くない。イギリスの離婚時の財産分割については、川田昇 (1988) 「イギリスの離婚」利谷信義・江守五夫・稲本洋之助編著『離婚の法社会学』東京大学出版会、M. L. ラクセン・D. P. ハント (石原善幸訳) (1984) 『離婚における婚姻財産の分配 イギリス判例の紹介』に詳しい。
- (28) 日本の年金制度においては、パート労働者の年収が130万円を超えると、第3号被保険者から第1号被保険者になり、年金や健康保険の保険料負担が新たに生じる。これを避けるため、年末などに年収が限度額以下になるように就労調整をすることがある。